Canada Industrial Relations Board Conseil canadien des relations industrielles

C.D. Howe Building, 240 Sparks Street, 4th Floor West, Ottawa, Ont. K1A 0X8
Édifice C.D. Howe, 240, rue Sparks, 4e étage Ouest, Ottawa (Ont.) K1A 0X8

Motifs de décision

George Vilven et autres,

requérants,

et

Association des pilotes d'Air Canada,

intimée,

et

Air Canada,

employeur.

Dossier du Conseil : 28780-C
Référence neutre : 2011 CCRI 615
Le 2 décembre 2011

Le 25 mai 2011, M. George Vilven et autres (les requérants) ont demandé au Conseil canadien des relations industrielles (le Conseil) de réexaminer une décision qu'il avait rendue le 4 mai 2011 dans *Vilven*, 2011 CCRI 587 (*Vilven 587*). Comme l'un des motifs invoqués à l'appui de la demande est une prétendue partialité de la part de l'un des membres du Conseil, M. Patrick Heinke, la demande a été renvoyée pour examen au banc initial du Conseil composé de Me Elizabeth MacPherson, Présidente, ainsi que de MM. Patrick Heinke et Daniel Charbonneau, Membres. Même si le mandat de M. Heinke en tant que membre du Conseil a pris fin le 8 mai 2011, ce dernier a été nommé au banc de révision conformément au paragraphe 12(2) du *Code canadien du travail (Partie I – Relations du travail)* (le *Code*), parce que l'objet de la demande se rapporte à une procédure à laquelle il a participé en sa qualité de membre du Conseil.

Après avoir examiné les observations écrites des parties, le Conseil a déterminé qu'une audience n'était pas nécessaire et il a exercé le pouvoir discrétionnaire que lui confère l'article 16.1 du *Code* pour trancher l'affaire sans tenir d'audience.

Procureurs inscrits aux dossiers

M[e] Raymond D. Hall, pour M. George Vilven et autres;

M[e] Bruce A. Laughton, pour l'Association des pilotes d'Air Canada;

M[e] Yan Boissonneault, pour Air Canada.

I – Contexte

[1] Dans la décision *Vilven 587*, le Conseil a rejeté une plainte de manquement au devoir de représentation juste qui avait été déposée par M. Raymond Hall, en son propre nom et au nom de 75 autres pilotes d'Air Canada ou anciens pilotes, contre l'Association des pilotes d'Air Canada (l'APAC ou le syndicat). Le Conseil a conclu que, à la lumière des faits présentés, le syndicat n'avait pas manqué au devoir de représentation juste auquel il est tenu en vertu de l'article 37 du *Code* envers les requérants en refusant de présenter un grief en leur nom concernant la retraite obligatoire, en refusant d'appuyer leur plainte déposée en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP) et en s'opposant activement à leurs efforts visant à faire annuler les dispositions relatives à la retraite obligatoire contenues dans la convention collective conclue entre l'APAC et Air Canada. Le Conseil a également déterminé que la partie de la plainte des requérants qui avait trait à l'entente de principe provisoire négociée par l'APAC et Air Canada, qui établissait des conditions d'emploi différentes pour M. George Vilven et M. Robert Neil Kelly, était théorique, parce que l'entente était devenue nulle et sans effet puisqu'elle avait été supplantée par une décision du Tribunal canadien des droits de la personne (TCDP), *Vilven* c. *Air Canada*, 2010 TCDP 27.

[2] En l'espèce, les requérants demandent que la décision *Vilven 587* soit annulée et que leur plainte de manquement au devoir de représentation juste soit renvoyée à un banc différent du Conseil pour qu'il se prononce sur celle-ci. Les requérants allèguent que le Conseil a commis des erreurs de droit ou de principe qui remettent véritablement en question son interprétation du *Code* et qu'il n'a pas

respecté un principe de justice naturelle exprimé par la maxime latine *nemo debet esse judex in propria causa* (nul ne doit être juge dans sa propre cause).

II – Position des parties

A – Les requérants

[3] Les requérants soutiennent que le Conseil a commis une erreur de droit en ignorant ou en interprétant erronément l'interdiction prévue à l'article 37 du *Code* ou encore, en ne faisant pas preuve de suffisamment de retenue à l'égard de cette interdiction, qui empêche un syndicat d'agir de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi à l'égard des employés de l'unité de négociation dans l'exercice des droits reconnus à ceux-ci par la convention collective. Ils font valoir que cet article du *Code* impose une interdiction absolue qui n'admet aucune justification et que le Conseil s'est trompé en prenant en considération les arguments du syndicat qui visaient à justifier ses actes.

[4] Les requérants soutiennent également que le Conseil n'a pas correctement interprété les dispositions de la convention collective applicable à MM. Vilven et Kelly après que le TCDP a rendu, le 28 août 2009, sa première décision relative à la plainte fondée sur la LCDP, *Vilven* c. *Air Canada*, 2009 TCDP 24 (décision également applicable à tous les membres de l'unité de négociation à la suite de la décision rendue par la Cour fédérale, 2011 CF 120, le 3 février 2011). Les requérants allèguent que le Conseil a erré en interprétant la convention collective au sens où celle-ci permet la discrimination fondée sur l'âge, après les dates en question, et que toutes ses délibérations ultérieures étaient donc erronées.

[5] Les requérants allèguent que le Conseil a commis une erreur de principe en approuvant tacitement la conduite du syndicat qui a pris parti dans un différend opposant deux groupes de membres au sein de l'unité de négociation et appuyé le recours de l'employeur; en n'accordant aucune importance aux conséquences de la décision du syndicat pour les requérants; en n'examinant pas les plaintes à la lumière de l'intention du législateur sous-jacente à l'article 37 et du statut quasi constitutionnel de l'interdiction de conduite discriminatoire.

[6] Les requérants allèguent également que l'un des membres du banc qui a statué sur leur plainte, M. Patrick Heinke, était partial, parce que la biographie publiée sur le site Web du Conseil indique qu'il était un membre exécutif des Employeurs des transports et communications de régie fédérale (ETCOF) et un membre de la Chambre de commerce du Canada (CCC) au moment où il a pris part aux délibérations et à la décision du Conseil. L'ETCOF et la CCC font du lobbying auprès du gouvernement au nom de leurs membres respectifs. En février 2011, les deux organisations ont comparu devant le Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées pour présenter des observations sur le projet de loi C-481, un projet de loi qui abroge les dispositions relatives à la retraite obligatoire de la LCDP, et les dispositions coïncidentes du *Code canadien du travail*. Selon les requérants, l'affiliation de M. Heinke à ces deux organisations soulève une crainte raisonnable de partialité et de parti pris réel en ce qui touche son impartialité pour traiter la question de la retraite obligatoire qui faisait l'objet d'un différend entre les requérants et l'APAC. Les requérants sont d'avis que M. Heinke aurait dû se récuser en tant que membre du banc et que la décision du Conseil est viciée parce qu'il ne l'a pas fait.

B – Le syndicat

[7] Le syndicat affirme que la décision *Vilven 587* ne renferme aucune erreur de droit ou de principe qui remette véritablement en question l'interprétation du *Code* et soutient que la demande de réexamen devrait être rejetée. Il attire l'attention sur la jurisprudence du Conseil, qui a toujours maintenu que ce dernier n'a pas pour rôle, dans une plainte de manquement au devoir de représentation juste, d'établir si la décision du syndicat était bonne, mais plutôt de déterminer si elle a été prise d'une manière qui n'était pas arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi (faisant référence à *Blacklock*, 2001 CCRI 139; et *Trudeau*, 2009 CCRI 464). Le syndicat affirme que le Conseil n'a pas commis d'erreur en concluant que les actes de l'APAC à l'égard des requérants ne contrevenaient pas à l'article 37 du *Code*.

[8] Le syndicat soutient que les requérants savaient que M. Heinke était un membre du banc initial avant la date à laquelle la décision *Vilven 587* a été rendue et qu'ils auraient dû soulever les

allégations de partialité devant le banc initial. Le syndicat fait observer que le Conseil a tenu une téléconférence de gestion de l'affaire avec les parties, le 14 janvier 2011, à laquelle a participé M. Heinke; les requérants étaient donc au courant, à cette date, de la composition du banc. Il affirme également que les requérants savaient, les 10 et 15 février 2011 respectivement, que l'ETCOF et la CCC avaient présenté des observations au sujet du projet de loi C-481. Dans ces circonstances, le syndicat soutient qu'il ne peut être affirmé que les requérants ont soulevé l'allégation de partialité à la première occasion et qu'ils devraient donc être considérés comme ayant renoncé à leur objection à la composition du banc. Il souligne également que, depuis les modifications apportées au *Code* en 1999, le Conseil a été représentatif, puisque les membres sont nommés après consultation des organisations représentant les employés et les employeurs (voir le paragraphe 10(2) du *Code*). L'APAC soutient que les requérants n'ont pas présenté d'éléments de preuve pour établir que l'affiliation de M. Heinke à l'ETCOF ou à la CCC ferait en sorte qu'il ne pouvait avoir l'ouverture d'esprit nécessaire pour traiter la question de savoir si le syndicat avait manqué au devoir de représentation juste auquel il est tenu envers les requérants.

C – L'employeur

[9] Les employeurs ne sont pas traités comme des intimés dans les plaintes alléguant que le syndicat a manqué à son devoir de représentation juste aux termes du *Code*. Cependant, comme les intérêts de l'employeur peuvent être touchés par la mesure de redressement ordonnée par le Conseil s'il est conclu que le syndicat a enfreint l'article 37 du *Code*, les observations de l'employeur sont systématiquement sollicitées lorsqu'une plainte de ce type est déposée. En l'espèce, Air Canada n'a pas présenté d'observations au sujet de la plainte initiale des requérants fondée sur l'article 37 ou au sujet de l'allégation des requérants selon laquelle la décision *Vilven 587* contient des erreurs de droit ou de principe. Toutefois, l'employeur a présenté des observations concernant les allégations de partialité soulevées à l'endroit du Membre du Conseil Heinke.

[10] À l'instar du syndicat, l'employeur soutient que les requérants n'ont pas soulevé leur allégation de partialité à la première occasion et devraient être réputés avoir renoncé au droit d'alléguer la partialité. Selon l'employeur, si les requérants avaient une crainte sérieuse de partialité à l'égard de la participation de M. Heinke au banc du Conseil qui était saisi de leur plainte de manquement au

devoir de représentation juste, ils auraient dû soulever la question, au plus tard, immédiatement après les audiences tenues devant le Comité permanent de la Chambre des communes. Air Canada soutient également que, bien que les positions respectives de l'ETCOF et de la CCC n'aient pas de rapport direct avec la question dont le Conseil était saisi, ces deux organisations ont appuyé le retrait des dispositions relatives à la retraite obligatoire contenues dans la LCDP et le *Code canadien du travail*.

[11] Air Canada nie être une cliente de M. Heinke, comme l'ont allégué les requérants.

III – Analyse et décision

A – Allégations de partialité

[12] Dans *Canada (Commission des droits de la personne)* c. *Taylor*, [1990] 3 R.C.S. 892, la Cour suprême du Canada a confirmé que les allégations de partialité doivent être soulevées à la première occasion. En l'espèce, les parties savaient, au moment de la téléconférence de gestion de l'affaire tenue le 14 janvier 2011, que M. Heinke était un membre du banc qui devait instruire la plainte des requérants fondée sur l'article 37 et statuer sur celle-ci. La biographie de M. Heinke, qui contenait l'information au sujet de ses liens avec l'ETCOF et la CCC, avait été affichée sur le site Web du Conseil au moment de sa nomination au Conseil, le 4 avril 2005 (le Conseil fait observer que, conformément à sa pratique normale, la biographie de M. Heinke a été retirée du site Web du Conseil en juin ou en juillet 2011, après l'expiration de son mandat). Les requérants savaient, le 15 février 2011, que l'ETCOF et la CCC avaient présenté des observations au Comité permanent de la Chambre des communes en ce qui concerne la question de la retraite obligatoire. La décision *Vilven 587* a été rendue le 4 mai 2011, soit environ six semaines plus tard. De l'avis du Conseil, les requérants ont eu amplement le temps de soulever toute préoccupation qu'ils pouvaient avoir à l'égard de la participation de M. Heinke au banc du Conseil avant la date à laquelle a été rendue la décision.

[13] Si les requérants avaient soulevé l'allégation de partialité au moment opportun, ils auraient été informés que M. Heinke n'était ni un membre ni un membre exécutif de l'ETCOF ou de la CCC au moment où il a siégé au banc du Conseil qui a examiné la plainte déposée par M. Vilven et ses

collègues. M. Heinke a avisé le Conseil que les renseignements figurant sur le site Web du Conseil rendaient compte de son expérience professionnelle antérieure au moment où il a été nommé au Conseil en 2005. Sa participation antérieure au sein de l'ETCOF et de la CCC était liée à son ancien emploi à titre de dirigeant d'Air Canada, un rôle qui exigeait qu'il représente la compagnie aérienne auprès de diverses associations d'entreprises et d'organisations professionnelles. L'affiliation de M. Heinke à l'ETCOF et à la CCC a cessé lorsqu'il a pris sa retraite chez Air Canada en 2002. Par conséquent, la biographie figurant sur le site Web indiquait à tort qu'il était toujours affilié à ces organisations, alors qu'en fait son affiliation avait pris fin en 2002. M. Heinke nie également qu'Air Canada est ou était sa cliente, comme l'ont allégué les requérants.

[14] Le Conseil prend très au sérieux les allégations de partialité, parce que celles-ci remettent en question l'intégrité du Conseil ainsi que celle de la personne visée par ces allégations. Dans *Beaulieu*, 2011 CCRI 570, le Conseil s'est prononcé sur cette question comme suit :

> [18] Le requérant allègue qu'il y a apparence de conflit d'intérêts dans le cas de deux membres du banc initial parce qu'ils avaient déjà occupé des postes au sein du syndicat intimé ou de l'employeur. Les allégations de ce genre sont très graves et ne peuvent pas être prises à la légère, car elles remettent en question à la fois l'intégrité personnelle des personnes visées et celle du Conseil dans son ensemble. Le Conseil a résumé la question de l'apparence de conflits d'intérêts et de la crainte raisonnable de partialité de la façon suivante dans *Emerald Transport, Division of Emerald Agencies Inc.*, 2000 CCRI 91 :
>
> « [28] Le « critère » ou la norme de récusation d'un banc du CCRI est « la crainte raisonnable de partialité », qu'il incombe à la requérante (Emerald) de démontrer. Il s'agit d'un critère objectif, fondé sur la question de savoir si une personne raisonnable et bien renseignée, examinant tous les faits, conclurait à une réelle probabilité que le décideur favorise une partie plus qu'une autre. Il n'est pas nécessaire de prouver la partialité réelle. Ce qui compte plutôt, c'est la possibilité ou la probabilité d'un parti pris aux yeux d'une personne raisonnable. Toutefois, une crainte raisonnable de partialité est une question de fait, qui nécessite un examen de toutes les circonstances et de leur contexte particulier. »
>
> [19] Le Conseil est un conseil représentatif. Dans *Emerald Transport, Division of Emerald Agencies Inc.*, précitée, il est décrit comme suit :
>
> « [22] Le 1er janvier 1999, le Conseil canadien des relations industrielles (le « CCRI ») a été établi en qualité de conseil représentatif. Il est chargé de l'interprétation, de l'application et de l'administration du *Code*. Son effectif à temps plein comprend son président, quatre vice-présidents actuellement et le maximum de six membres, dont trois représentent les employés et trois les employeurs. Il compte également six membres à temps partiel représentant, en nombre égal, les employés et les employeurs. Tous les membres du Conseil sont nommés par le gouverneur en conseil pour un mandat maximal « à titre inamovible ». Ils peuvent en outre faire l'objet de « mesures correctives ou disciplinaires » si un enquêteur conclut dans un rapport officiel qu'ils ne sont « plus en mesure d'effectuer efficacement [leurs] fonctions en raison d'invalidité », qu'ils sont « coupable[s] de manquement à l'honneur ou à la dignité », qu'ils ont « manqué aux devoirs de [leur] charge » ou qu'ils « se trouve[nt] en situation d'incompatibilité, par [leur] propre faute ou pour toute autre cause ».

[23] Un banc composé du Président ou d'un Vice-président siégeant seul, ou un banc tripartite composé du Vice-président ou d'un Vice-président et d'au moins un représentant des employés et un représentant de l'employeur sont habilités à trancher les affaires soumises au Conseil. En vertu du paragraphe 12.01(1) du *Code* , le Président « est le premier dirigeant du Conseil; à ce titre, il en assure la direction et en contrôle les activités, notamment en ce qui a trait à :... a) l'assignation et à la réassignation aux formations des affaires dont le Conseil est saisi : b) la composition des formations et la désignation des vice-présidents chargés de les présider ». »

[20] Dans *TELUS Communications Inc.*, 2001 CCRI 125, le Conseil s'est penché sur les questions de l'expérience de travail et du temps écoulé depuis la nomination de certains membres d'un banc. Il a dit ceci :

« [9] Chaque Membre du Conseil, et notamment chacun des Vice-présidents, a travaillé pour une diversité d'organisations et d'employeurs afin d'acquérir les connaissances et l'expérience nécessaires pour s'acquitter avec compétence des fonctions de la charge décisionnelle qui lui a été confiée. Les membres du Conseil cumulent tous des dizaines d'années d'expérience pendant lesquelles ils ont souvent été actifs auprès d'organismes, d'employeurs, d'industries et ont souvent fait partie d'associations professionnelles, au niveau local comme au niveau national.

[10] Le Conseil a accordé extrêmement d'importance à la question préliminaire du syndicat, car les interrogations qui sous-tendent la remise en cause de la composition du banc touchent à l'essence même de la représentativité du Conseil canadien des relations industrielles telle que l'a voulue le législateur. C'est la capacité du Conseil de statuer dans les faits sur les centaines de demandes dont il est saisi chaque année qui se trouve ainsi compromise. Quoi qu'il en soit, le Conseil est conscient des lacunes d'un tribunal représentatif. Il a déjà eu la possibilité d'examiner à fond la question dans une affaire mettant en cause un autre membre du Conseil. Dans cette affaire, le soussigné, s'exprimant au nom d'un autre banc, avait conclu à l'existence d'une crainte raisonnable de partialité (voir *Dynamex Canada Inc.*, 9 avril 2001 (CCRI LD 432)).

[11] Ainsi que l'avocat du syndicat l'a affirmé avec justesse, la question à trancher en l'espèce est celle de la *proximité* eu égard à l'affiliation théorique qui pourrait susciter des interrogations sur l'objectivité de la personne concernée dans son rôle décisionnel. Une affiliation d'une année doit-elle être considérée comme une trop grande proximité? Où doit-on placer la barre? Après trois ans? Cinq ans? Vingt ans? Quand peut-on dire d'une affiliation avec une partie ou une personne qu'elle constitue une trop grande proximité? Est-ce que le fait d'avoir été membre d'une organisation ou d'avoir participé à ses activités, ou encore d'avoir été associé à certaines personnes évoque dès lors le spectre de la partialité? **L'existence de ces relations antérieures de nature générale ne suffit pas pour susciter une crainte raisonnable de partialité. Il doit y avoir un motif particulier, fondé sur des faits, de mettre en doute l'objectivité d'un membre**.

(c'est nous qui soulignons) »

[21] Le requérant n'a pas allégué que certains des membres du banc initial avaient eu des relations personnelles avec les parties en cause dans les plaintes ou qu'ils avaient le moindre intérêt personnel dans l'issue de ces plaintes. Dans sa demande de réexamen, le requérant se contente d'affirmer que, puisque deux des trois membres du banc initial avaient travaillé pour l'AIMTA ou l'employeur dans le passé, il semblait y avoir apparence de conflit d'intérêts.

[22] Le Conseil est un tribunal administratif spécialisé. Si l'on choisit de nommer des personnes qui ont de l'expérience dans le domaine des relations du travail comme membre du Conseil, c'est parce que ces connaissances et cette expérience leur permettent de rendre des décisions éclairées. Le *Code* prévoit expressément qu'un banc tripartite du Conseil sera composé d'un membre représentant les employés et d'un membre représentant les employeurs. C'est justement en raison de leur expérience et de leur expertise en matière de relations du travail que les membres représentatifs sont nommés. Néanmoins, pour qu'il ne puisse y avoir de crainte de partialité, les membres représentatifs ne sont habituellement pas choisis pour entendre des affaires mettant en cause leurs anciens employeurs pendant au moins deux ans après leur

nomination au Conseil. Par ailleurs, les membres représentatifs ne sont jamais choisis pour entendre une affaire dans laquelle ils ont déjà eu un intérêt direct.

[15] En l'espèce, l'allégation de partialité contre M. Heinke n'est pas liée à son ancien emploi chez Air Canada, qui a pris fin en 2002, mais à sa présumée affiliation à deux organisations qui ont fait du lobbying auprès du gouvernement fédéral au sujet de la retraite obligatoire. Un particulier est affilié à l'ETCOF et à la CCC en tant que membre d'une organisation plutôt qu'à titre individuel. Même si M. Heinke a représenté Air Canada auprès de ces deux organisations au moment où il occupait un poste de dirigeant au sein de cette entreprise, son affiliation à ces organisations a cessé lorsque son emploi chez Air Canada a pris fin en 2002. Il est regrettable que la biographie affichée sur le site Web du Conseil ait laissé entendre à tort que ses affiliations passées à ces organisations existaient toujours, mais cela ne change pas le fait qu'il n'était plus affilié à l'ETCOF ou à la CCC depuis plus de huit ans avant sa nomination au banc saisi de la plainte de manquement au devoir de représentation juste des requérants.

[16] Dans *R.* c. *S. (R.D.)*, [1997] 3 R.C.S. 484, la Cour suprême du Canada a donné les indications suivantes en évaluant les allégations de partialité :

> L'impartialité peut être décrite comme l'état d'esprit de l'arbitre désintéressé eu égard au résultat et susceptible d'être persuadé par la preuve et les arguments soumis. Par contraste, la partialité dénote un état d'esprit prédisposé de quelque manière à un certain résultat ou fermé sur certaines questions. Lorsqu'on allègue la partialité du décideur, le critère à appliquer consiste à se demander si la conduite particulière suscite une crainte raisonnable de partialité. Il n'est pas nécessaire d'établir l'existence de la partialité dans les faits parce qu'il est habituellement impossible de déterminer si le décideur a abordé l'affaire avec des idées réellement préconçues.
>
> La crainte de partialité doit être raisonnable et le fait d'une personne sensée et raisonnable qui se poserait elle-même la question et prendrait les renseignements nécessaires à ce sujet. Ce critère consiste à se demander à quelle conclusion en arriverait une personne bien renseignée qui étudierait la question en profondeur, de façon réaliste et pratique. Ce critère comporte un double élément objectif : la personne examinant l'allégation de partialité doit être raisonnable, et la crainte de partialité doit elle-même être raisonnable eu égard aux circonstances de l'affaire. De plus, la personne raisonnable doit être une personne bien renseignée, au courant de l'ensemble des circonstances pertinentes, y compris des traditions historiques d'intégrité et d'impartialité, et consciente aussi du fait que l'impartialité est l'une des obligations que les juges ont fait le serment de respecter. La personne raisonnable est également censée connaître la réalité sociale sous-jacente à une affaire donnée, et être sensible par exemple à l'ampleur du racisme ou des préjugés fondés sur le sexe dans une collectivité donnée. La jurisprudence indique qu'il faut établir une réelle probabilité de partialité et qu'un simple soupçon est insuffisant. L'existence d'une crainte raisonnable de partialité sera entièrement fonction des faits. Il faut faire preuve de rigueur pour conclure à la partialité et la charge d'établir la partialité incombe à la personne qui en allègue l'existence. Le critère s'applique également à tous les juges, indépendamment de leur formation, de leur sexe, de leur race, de leur origine ethnique et de toute autre caractéristique.

[17] La Cour suprême du Canada a confirmé l'application de l'obligation d'agir équitablement aux tribunaux administratifs dans *Newfoundland Telephone Co.* c. *Terre-Neuve (Board of Commissioners of Public Utilities)*, [1992] 1 R.C.S. 623 :

> Tous les corps administratifs sont soumis à l'obligation d'agir équitablement. L'étendue de cette obligation tient toutefois à la nature et à la fonction du tribunal en question. L'obligation d'agir équitablement comprend celle d'assurer aux parties l'équité procédurale, qui ne peut tout simplement pas exister s'il y a partialité de la part du décideur. Vu l'impossibilité de déterminer exactement l'état d'esprit d'une personne qui a rendu une décision d'une commission administrative, l'apparence d'impartialité constitue un élément essentiel de l'équité procédurale. Le critère à appliquer pour assurer l'équité consiste à se demander si un observateur relativement bien renseigné percevrait de la partialité chez un décideur.
>
> Il existe une grande diversité de commissions administratives. Celles qui remplissent des fonctions essentiellement juridictionnelles devront respecter la norme applicable aux cours de justice : il ne doit y avoir aucune crainte raisonnable de partialité relativement à leur décision. À l'autre extrémité se trouvent les commissions dont les membres sont élus par le public, pour lesquelles la norme est nettement moins sévère. Dans leur cas, il y a crainte raisonnable de partialité si un membre de la commission préjuge l'affaire au point de rendre vain tout argument contraire. Les commissions administratives qui s'occupent de questions de principe sont dans une large mesure assimilables à celles composées de membres élus en ce sens que l'application stricte du critère de la crainte raisonnable de partialité risquerait de miner le rôle que leur a précisément confié le législateur.

[18] La Cour suprême du Canada a apporté des précisions à l'application du critère relatif à la crainte de partialité aux tribunaux administratifs dans *Ocean Port Hotel Ltd.* c. *Colombie-Britannique (General Manager, Liquor Control and Licensing Branch)*, 2001 CSC 52; [2001] 2 R.C.S. 781 :

> Il est de jurisprudence constante que, en l'absence de contraintes constitutionnelles, le degré d'indépendance requis d'un décideur ou d'un tribunal administratif est déterminé par sa loi habilitante. Il faut interpréter la loi dans son ensemble pour déterminer le degré d'indépendance qu'a voulu assurer le législateur. Confrontés à des lois muettes ou ambiguës, les tribunaux infèrent généralement que le Parlement ou la législature voulait que les procédures du tribunal administratif soient conformes aux principes de justice naturelle. Toutefois, comme pour tous les principes de justice naturelle, le degré d'indépendance requis des membres du tribunal administratif peut être écarté par les termes exprès de la loi ou par déduction nécessaire.
>
> Il existe une distinction fondamentale entre tribunaux administratifs et tribunaux judiciaires. Du fait de leur compétence inhérente, les cours supérieures sont constitutionnellement tenues d'offrir des garanties objectives d'indépendance institutionnelle et individuelle. Le même impératif constitutionnel s'applique aux tribunaux provinciaux. **Par contre, les tribunaux administratifs ne sont pas constitutionnellement séparés de l'exécutif. Ils sont en fait créés précisément en vue de la mise en oeuvre de la politique gouvernementale. Pour remplir cette fonction, ils peuvent être appelés à rendre des décisions quasi judiciaires. Toutefois, vu que leur fonction première est d'appliquer des politiques, il appartient à bon droit au Parlement et aux législatures de déterminer la composition et l'organisation qui permettront aux tribunaux administratifs de s'acquitter des attributions qui leur sont dévolues.**

> Même si certains tribunaux administratifs peuvent parfois être assujettis aux exigences de la Charte relatives à l'indépendance, ce n'est généralement pas le cas.

(c'est nous qui soulignons)

[19] En appliquant les critères susmentionnés à ces faits, le Conseil est convaincu que les allégations des requérants ne sont pas fondées. Les requérants allèguent que l'affiliation de M. Heinke à l'ETCOF et à la CCC soulève une crainte raisonnable de partialité, parce que ces deux organisations font activement du lobbying auprès du gouvernement fédéral au nom de leurs sociétés membres, dont Air Canada. Au nombre des activités de lobbying, mentionnons la présentation de mémoires à un comité parlementaire sur la question de la retraite obligatoire. Cette activité, selon les requérants, donne lieu à une crainte de partialité de la part de M. Heinke. Cependant, comme le révèlent les faits décrits ci-dessus, M. Heinke n'avait aucun lien avec l'ETCOF ou la CCC depuis 2002. De plus, la question dont était saisi le Conseil dans *Vilven 587* était de savoir si le syndicat avait manqué à son devoir de représentation juste envers les requérants et non de savoir si la position du syndicat à l'égard de la retraite obligatoire était bonne ou mauvaise. En conséquence, le Conseil est d'avis qu'une personne raisonnable et sensée, qui disposerait de tous les renseignements nécessaires et qui étudierait la question en profondeur et de façon réaliste et pratique, ne conclurait pas qu'il y aurait eu partialité de la part de M. Heinke en raison de ses affiliations passées à l'ETCOF ou à la CCC.

[20] Par conséquent, la demande de réexamen de la décision *Vilven 587* au motif d'une crainte de partialité est rejetée.

B – Allégations d'erreurs de droit ou de principe

[21] Les requérants allèguent également que le Conseil a commis une erreur de droit et de principe dans son interprétation de l'article 37 du *Code*, qu'il n'a pas correctement interprété les dispositions de la convention collective applicable à MM. Vilven et Kelly après que le TCDP a rendu sa première décision le 28 août 2009, et que le Conseil a tacitement approuvé la conduite du syndicat, n'a pas tenu compte des conséquences de la décision du syndicat sur les requérants et n'a pas examiné les plaintes à la lumière de l'intention du législateur sous-jacente à l'article 37 ainsi que du statut quasi constitutionnel de l'interdiction de conduite discriminatoire.

[22] L'approche du Conseil à l'égard des plaintes de manquement au devoir de représentation juste est exposée dans le détail dans *McRaeJackson*, 2004 CCRI 290. Les passages suivants de la décision sont instructifs :

> [6] Le devoir de représentation juste est le pendant du pouvoir exclusif du syndicat de se charger des griefs en vertu de la convention collective.
>
> ...
>
> [8] Cette relation englobe la négociation et la signature d'une convention collective. Toutes les conventions collectives négociées en vertu du *Code* doivent contenir une clause de règlement définitif des différends qu'on appelle aussi la procédure de règlement des griefs (article 57 du *Code*). Les syndicats appliquent la convention collective en présentant des griefs alléguant que l'employeur ne s'est pas conformé à ses dispositions. Ils disposent d'une grande latitude à l'égard des griefs. Ils peuvent les régler, les retirer, ou encore décider de ne pas les porter à l'arbitrage, même si l'employé concerné n'est pas d'accord (voir *Blacklock*, 2001 CCRI 139).
>
> ...
>
> [10] Le devoir de représentation juste est un élément fondamental de la législation canadienne sur les relations du travail dans toutes les compétences, sauf au Nouveau-Brunswick; en outre, il fait depuis longtemps l'objet d'une interprétation uniforme non seulement par les commissions des relations de travail, mais aussi par les tribunaux. Les principes qui régissent cette obligation du syndicat sont enchâssés dans l'extrait suivant de l'arrêt de la Cour suprême du Canada dans *Guilde de la marine marchande du Canada* c. *Guy Gagnon et autre*, [1984] 1 R.C.S. 509 :
>
> « 1. Le pouvoir exclusif reconnu à un syndicat d'agir à titre de porte-parole des employés faisant partie d'une unité de négociation comporte en contrepartie l'obligation de la part du syndicat d'une juste représentation de tous les salariés compris dans l'unité.
>
> 2. Lorsque, comme en l'espèce et comme c'est généralement le cas, le droit de porter un grief à l'arbitrage est réservé au syndicat, le salarié n'a pas un droit absolu à l'arbitrage et le syndicat jouit d'une discrétion appréciable.
>
> 3. Cette discrétion doit être exercée de bonne foi, de façon objective et honnête, après une étude sérieuse du grief et du dossier, tout en tenant compte de l'importance du grief et des conséquences pour le salarié, d'une part, et des intérêts légitimes du syndicat d'autre part.
>
> 4. La décision du syndicat ne doit pas être arbitraire, capricieuse, discriminatoire, ni abusive.
>
> 5. La représentation par le syndicat doit être juste, réelle et non pas seulement apparente, faite avec intégrité et compétence, sans négligence grave ou majeure, et sans hostilité envers le salarié.
>
> (page 527) »
>
> [11] On applique ces critères pour décider si le syndicat s'est prévalu à juste titre de son pouvoir discrétionnaire de renvoyer le grief d'un employé ou d'un ancien employé à l'arbitrage. Conformément à ces critères, le Conseil analyse la conduite du syndicat dans le contexte de sa gestion du grief de l'employé (voir *Bugay*, 1999 CCRI 45; 57 CLRBR (2d) 182; et 2000 CLLC 220-034). Il n'examine pas en appel la décision du syndicat de ne pas porter un grief à l'arbitrage, mais évalue plutôt sa manière de traiter le grief (voir *Presseault*, 2001 CCRI 138; et *Adams*, 2000 CCRI 95; et 73 CLRBR (2d) 132,

confirmée dans *Canadian Council of Railway Operating Unions* c. *Robert Adams et autres*, jugement prononcé à l'audience, dossier n° A-719-00, 13 février 2002 (C.A.F.)). Bref, le Conseil se prononce sur le processus décisionnel du syndicat et non sur le bien-fondé du grief du plaignant (voir *Coulombe*, 1999 CCRI 25).

[12] Cela dit, même si le Conseil ne se prononce pas sur le bien-fondé du grief de l'employé, il peut analyser les faits pour déterminer si l'enquête menée par le syndicat reflétait la valeur et le sérieux de son cas (voir *Pinel*, 1999 CCRI 19; et *Adams*, précitée).

...

[19] Dans la plupart des conventions collectives, les employés n'ont pas le droit absolu de faire porter leurs griefs à l'arbitrage (voir *Little*, 2001 CCRI 114), même s'ils ont subi de dures sanctions disciplinaires ou s'ils ont été licenciés (voir *Misiura*, précitée), voire contraints à démissionner (voir *Lemi*, 1999 CCRI 24). Là encore, le rôle du Conseil consiste à se prononcer sur l'approche décisionnelle du syndicat (voir *Gagné*, 1999 CCRI 18).

...

[21] Il est essentiel aussi que le syndicat soit en mesure de répartir ses ressources pour en maximiser l'efficacité. Dans *Judd and C.E.P., Local 2000* (2003), 91 CLRBR (2d) 33, la Commission des relations de travail de la Colombie-Britannique a exprimé l'opinion suivante, une opinion partagée par le Conseil :

« 36. Le syndicat doit aussi être en mesure de déployer ses ressources pour en maximiser l'effet. Ses ressources sont en effet limitées. Par exemple, si l'employé pouvait insister pour que le grief contestant son renvoi soit porté à l'arbitrage même si l'on pourrait raisonnablement prédire qu'il n'a aucune chance d'être accueilli, le syndicat risquerait de gaspiller des dizaines de milliers de dollars de ses ressources, qu'il tire des cotisations des employés.

37. En contrôlant ses ressources, le syndicat peut s'en servir de façon à obtenir un maximum de résultats pour un minimum de dépenses. L'employeur sait que le syndicat pourrait porter n'importe quelle affaire à l'arbitrage s'il le souhaitait; il sait aussi que le syndicat est disposé à accepter un règlement raisonnable, s'il lui est offert. Dans une relation de ce genre, l'employeur peut être incité à faire des offres raisonnables pour régler certaines affaires par une entente sans plaider dans tous les cas. De cette façon, les employés obtiennent le maximum pour un minimum de dépenses. Par contre, si chaque employé pouvait porter chaque grief à l'arbitrage chaque fois qu'il le voulait, les frais de litige en milieu de travail se multiplieraient, et les employés constateraient bien vite l'épuisement de leurs ressources collectives. Une situation comme celle-là serait mauvaise pour le milieu de travail et son coût serait prohibitif pour les employés et pour le syndicat. Elle risquerait aussi d'imposer à l'employeur des charges excessives affectant son entreprise globalement.

38. Qui plus est, le syndicat doit pouvoir prendre lui-même des décisions puisque ce qui est bon pour un des membres de l'unité de négociation peut être mauvais pour d'autres. Un exemple évident est lorsqu'il y a un poste vacant et que le libellé de la convention collective n'est pas clair. Selon une interprétation, tel membre de l'unité de négociation devrait avoir le poste, alors qu'avec une autre interprétation, c'est un autre membre qui devrait l'obtenir. Bien entendu, le syndicat ne peut pas représenter les deux membres en optant chaque fois pour une interprétation différente. Il doit être libre de choisir l'interprétation qu'il estime être dans l'intérêt de l'ensemble de l'unité de négociation.

39. C'est notamment pour ces raisons que les syndicats doivent agir comme une seule entité pour pouvoir représenter efficacement les employés. Ils doivent être en mesure de prendre des décisions qui risquent de ne pas convenir à certains des membres de l'unité de négociation. En fait, ils sont capables d'exercer leur pouvoir collectif parce que les employés ne peuvent pas faire ce qu'ils veulent individuellement. C'est cette caractéristique qui donne aux syndicats leur pouvoir de négocier au nom des employés.

40. Pour leur part, les employés choisissent de se syndiquer ou non, et ils choisissent typiquement les dirigeants de la section locale de leur syndicat. Les syndicats sont donc un exemple de démocratie en milieu de travail. À l'instar de toutes les démocraties, on ne s'attend pas qu'ils soient parfaits, ni que tout le monde soit toujours d'accord. En fait, quand on pense au genre de décisions que les syndicats doivent constamment prendre, par exemple s'il vaut la peine de consacrer une partie de leurs ressources au grief d'un employé donné ou s'ils doivent adopter une position plutôt qu'une autre quand les intérêts de certains des employés diffèrent de ceux des autres, il est inévitable que des employés ne soient pas d'accord. Néanmoins, pris collectivement, les employés peuvent décider de continuer d'être représentés par leur syndicat et par ses dirigeants actuels. S'ils le font, ce n'est pas parce qu'ils croient que le syndicat soit parfait ou qu'il ait toujours raison, mais parce qu'ils sont convaincus que c'est le meilleur choix possible, globalement. »

[22] Lorsqu'un syndicat décide de présenter un grief ou non, ou de le porter ou non à l'arbitrage, le syndicat fait son travail : il représente les employés. À cette fin, il doit déterminer les conditions en milieu de travail ayant mené à ce que l'employé considère comme un manquement à la convention collective, l'interprétation qu'il faut donner à cette convention collective, en fonction de l'expérience de ses contacts avec l'employeur, et les répercussions pour les autres membres de l'unité de négociation s'il réussit à faire accueillir le grief. Dans la mesure où cette analyse est fondée sur des facteurs pertinents pour le milieu de travail, le syndicat est libre de choisir sa stratégie optimale dans des circonstances données.

...

[27] Le syndicat ne doit pas agir de mauvaise foi, autrement dit dans un but illégitime. Il le ferait par exemple si les sentiments personnels de ses agents influaient sur sa décision de donner suite au grief ou non, s'il conspirait avec l'employeur pour faire imposer des sanctions à un employé ou pour le faire licencier, ou encore s'il laissait les ambitions d'un groupe d'employés qui appuient ses représentants l'emporter sur les intérêts d'un autre employé.

[28] Le syndicat ne doit pas faire de discrimination fondée sur l'âge, la race, la religion, le sexe ou l'état de santé. Chaque membre a droit à un traitement individuel, et seuls des facteurs pertinents et légaux doivent influencer la décision de porter un grief à l'arbitrage ou non. Il devrait être souligné qu'un traitement différent n'est pas toujours considéré comme de la discrimination. Par exemple, il n'y a pas discrimination si le syndicat décide de porter le grief d'un employé à l'arbitrage et de ne pas en faire autant pour celui d'un autre employé, s'il y a des raisons pertinentes pour justifier cette distinction. Le syndicat ne se rend pas coupable de discrimination lorsqu'il s'entend avec l'employeur pour qu'un groupe d'employés aient des conditions de travail différentes ou meilleures que les autres, pour des raisons liées à leur milieu de travail (voir *Soulière*, 2002 CCRI 205; et 94 CLRBR (2d) 307).

[29] Le syndicat ne doit pas agir arbitrairement, en somme ne pas agir sans être capable d'expliquer ce qu'il a fait de façon objective ou raisonnable, en croyant aveuglément les arguments de l'employeur ou en ne déterminant pas si les questions soulevées par ses membres sont fondées en fait ou en droit (voir *Presseault*, précitée, mais voir aussi , *Sheobaran*, 1999 CCRI 10, décision dans laquelle le Conseil a accueilli une plainte dans une affaire où le syndicat avait renvoyé l'employée à l'employeur plutôt que de lui venir en aide; et *Henderson*, précitée, où la décision du syndicat avait sapé l'ancienneté du plaignant).

[30] Il est arbitraire aussi de ne tenir compte que superficiellement des faits ou du bien-fondé d'une affaire, de même que de prendre une décision en faisant fi des intérêts légitimes de l'employé. Ne pas enquêter pour savoir quelles étaient les circonstances entourant le grief est également arbitraire, et ne pas évaluer raisonnablement l'affaire peut équivaloir aussi à une conduite arbitraire du syndicat (voir *Mikedis* (1995), 98 di 72 (CCRT nº 1126), appel à la C.A.F. rejeté dans *Seafarers' International Union of Canada* c. *Nicholas Mikedis et autres*, jugement prononcé à l'audience, dossier nº A-461-95, 11 janvier 1996 (C.A.F.)). On peut aussi considérer comme arbitraire une attitude non concernée quant aux intérêts de l'employé (voir *Bugay*, précitée), de même qu'une négligence grave et un mépris souverain à cet égard (voir *Campbell*, 1999 CCRI 8).

[31] Le devoir du syndicat implique que l'examen de sa conduite est plus poussé dans les cas de licenciement, de sanction disciplinaire grave sapant les gains de l'employé ou d'invalidité exigeant une adaptation de l'employeur aux besoins de l'intéressé. Cela dit, les griefs ne justifient pas tous une enquête du syndicat, qui peut déjà avoir les renseignements pertinents dans certaines circonstances. Lorsque les preuves dont il dispose laissent clairement entendre que le grief n'a guère de chance d'être accueilli, il peut être déraisonnable, dans certaines conditions, de s'attendre que le syndicat fasse enquête sur de nouveaux éléments de preuve soumis par l'employé (voir *International Longshore and Warehouse Union, Ship and Dock Foremen, section locale 514* c. *Empire International Stevedores Ltd.*, [2000] A.C.F. n° 1929 (QL), renversant les décisions du Conseil *Harris*, 3 avril 2000 (CCRI LD 209); et *Harris*, 1999 CCRI 43; et 57 CLRBR (2d) 216, demande d'autorisation d'en appeler à la C.S.C. rejetée).

...

[33] Le syndicat peut s'acquitter de son devoir de représentation juste en abordant le grief de façon raisonnable, en tenant compte de tous les faits qui l'entourent, en enquêtant sur la situation, en pesant les intérêts contradictoires de l'employé compte tenu des siens, puis en concluant après mûre réflexion qu'il vaut la peine de donner suite au grief ou pas. C'est ce qu'on entend par peser les circonstances d'une affaire en fonction de la décision à prendre. Par exemple, le syndicat peut tenir compte à juste titre du libellé de la convention collective et des pratiques dans le secteur d'activité ou le milieu de travail, ou encore des décisions rendues sur des questions analogues. Il est aussi légitime qu'il tienne compte de la crédibilité de l'employé en cause, de la présence – ou de l'absence – de témoins pouvant confirmer sa version des événements, du fait que la sanction disciplinaire est raisonnable ou non, ainsi que des décisions arbitrales en pareilles circonstances.

[34] Le syndicat peut s'être fondé aussi sur d'autres facteurs légitimes que les intérêts de l'employé. Par exemple, il peut s'être entendu avec l'employeur sur une interprétation particulière de la convention collective à la table de négociation, ou n'avoir pas eu gain de cause à l'arbitrage dans une affaire analogue. Il peut craindre qu'une décision d'accueillir le grief n'ait des conséquences néfastes pour d'autres membres de l'unité. Il peut décider que le coût du règlement du grief est trop élevé, vu l'enjeu en question. Bref, il doit peser équitablement tous ces facteurs, d'une part, et les désirs de l'employé, d'autre part.

...

[36] De plus, les droits qu'un employé veut faire respecter peuvent être incompatibles avec ceux d'autres membres de l'unité de négociation dans des affaires concernant les droits d'ancienneté au moment d'une promotion ou d'une mise en disponibilité, ainsi que dans des affaires de réintégration entraînant la supplantation d'un autre employé. Lorsqu'il décide de porter un grief donné à l'arbitrage ou pas, le syndicat doit agir équitablement. Tant qu'il a dûment tenu compte des intérêts de chaque partie, il n'est pas tenu de représenter chaque employé lésé.

[23] La plainte de manquement au devoir de représentation juste des requérants a été déposée le 3 août 2010, peu après qu'Air Canada et l'APAC ont conclu l'entente de principe provisoire qui établissait des dispositions temporaires en vue de la réintégration de MM. Vilven et Kelly dans leur emploi à Air Canada. Cette entente de principe a ensuite été remplacée par le jugement rendu par le TCDP, le 8 novembre 2010, qui ordonnait la mesure de redressement relative à la retraite forcée de ces employés conformément aux dispositions de la convention collective (2010 TCDP 27). Aux paragraphes 47 à 62 de la décision *Vilven 587*, le Conseil a examiné chacun des arguments des requérants à l'appui de leur plainte de manquement au devoir de représentation juste et a appliqué

les principes énoncés ci-dessus. En dernière analyse, sur la foi des faits dont il disposait, le Conseil a conclu que le syndicat n'avait pas enfreint l'article 37 du *Code*.

[24] Certes, le Conseil peut comprendre que les requérants ne souscrivent pas à son point de vue à l'égard de leur plainte initiale de manquement au devoir de représentation juste, mais il est convaincu qu'il a correctement appliqué le droit et les principes décrits ci-dessus aux faits portés à sa connaissance dans la plainte des requérants.

[25] Les décisions du Conseil sont censées être définitives et leur réexamen est l'exception plutôt que la règle (voir *Kies*, 2008 CCRI 413). En l'espèce, les requérants n'ont pas fourni de faits ou d'éléments de preuve nouveaux qui auraient persuadé le Conseil que sa décision initiale était erronée. Le Conseil ne peut souscrire à l'argument des requérants voulant que l'article 37 du *Code* impose une interdiction absolue qui n'admet aucune justification et que le Conseil s'est trompé en faisant droit aux arguments du syndicat qui visaient à justifier ses actes. Ainsi qu'il est mentionné ci-dessus, les syndicats disposent d'une grande latitude lorsqu'ils traitent des griefs et le Conseil doit regarder le contexte global lorsqu'il examine si le processus décisionnel du syndicat était exempt de conduite arbitraire ou discriminatoire ou empreinte de mauvaise foi. Dans le cadre de son examen, le Conseil doit nécessairement tenir compte des explications du syndicat relativement aux décisions qui auraient prétendument enfreint l'article 37 du *Code*.

[26] Les requérants allèguent également dans leur demande de réexamen que le Conseil a erré en interprétant la convention collective au sens où celle-ci permet la discrimination fondée sur l'âge, après le 28 août 2009 (date à laquelle le TCDP a rendu sa décision où il concluait que la retraite forcée à 60 ans violait les droits garantis par la *Charte* de MM. Vilven et Kelly) et que toutes les délibérations ultérieures du Conseil étaient par conséquent erronées.

[27] Bien que le Conseil puisse prendre connaissance d'office des décisions rendues par d'autres tribunaux administratifs, il n'est pas lié par ces décisions. Le Conseil n'était donc pas lié par la décision du TCDP (2009 TCDP 24). Toutefois, il est lié par la jurisprudence de la Cour fédérale. En l'espèce, la décision de la Cour fédérale confirmant la décision rendue par le TCDP le 28 août 2009, sur laquelle s'appuient les requérants dans leur demande de réexamen, a été rendue le 3 février 2011,

longtemps après que ces derniers eurent déposé leur plainte initiale fondée sur l'article 37 auprès du Conseil et que l'étape de la présentation des observations écrites dans l'instance devant le Conseil eut pris fin. Les requérants n'ont pas porté la décision de la Cour fédérale à l'attention du Conseil ou demandé de permettre la présentation d'observations supplémentaires afin que les conséquences de cette décision puissent être abordées.

[28] Quoi qu'il en soit, le Conseil est tenu d'examiner les circonstances qui existaient au moment de la prétendue violation de l'article 37. Dans leur plainte initiale, les requérants alléguaient que le syndicat avait violé leurs droits aux termes du *Code* comme en font foi le refus du syndicat de présenter des griefs en leur nom, la position qu'il a prise dans diverses instances judiciaires et la négociation de l'entente de principe provisoire. Cependant, jusqu'au 22 juillet 2010 (date de l'entente de principe provisoire établissant des conditions d'emploi distinctes pour MM. Vilven et Kelly), le syndicat interprétait et appliquait les dispositions de la convention collective de façon uniforme à l'ensemble des membres de l'unité de négociation. Malgré la décision rendue par la Cour fédérale en février 2011, le Conseil ne peut rétroactivement appliquer des conditions différentes dans la convention collective dans le but d'évaluer la conduite du syndicat dans sa représentation des membres visés par cette convention collective. Il n'y avait donc pas d'erreur dans la décision du Conseil selon laquelle, au cours de la période visée par la plainte de manquement au devoir de représentation juste des requérants, le syndicat n'a pas agi de façon discriminatoire en déterminant que les plaignants n'avaient pas le droit, selon les dispositions de la convention collective, d'être traités différemment de tout autre pilote de l'unité de négociation en ce qui concerne l'âge de la retraite.

[29] Les requérants allèguent également que le Conseil a commis une erreur de principe en approuvant tacitement la conduite du syndicat qui a pris parti dans un différend opposant deux groupes de membres au sein de l'unité de négociation et appuyé le recours de l'employeur; en n'accordant aucune importance aux conséquences de la décision du syndicat pour les requérants; en n'examinant pas les plaintes à la lumière de l'intention du législateur sous-jacente à l'article 37 et du statut quasi constitutionnel de l'interdiction de conduite discriminatoire. Cependant, hormis la formulation de ces simples allégations, les requérants n'ont fourni aucun élément substantiel à l'appui de celles-ci.

[30] Comme l'indique clairement la jurisprudence, il n'appartient pas au Conseil de déterminer si la décision d'un syndicat au sujet d'un grief donné était bonne ou mauvaise. Le Conseil examine plutôt le processus suivi par le syndicat pour en arriver à sa décision. Ainsi qu'il a été expliqué ci-dessus, en procédant à cette analyse, le Conseil tient compte nécessairement des conséquences de la décision du syndicat pour les plaignants, ainsi que des conséquences pour l'ensemble de l'unité de négociation. L'analyse du Conseil s'appuie également sur l'intention du législateur à l'égard de l'ensemble des dispositions du *Code*, y compris l'article 37, et sur l'interdiction précise de conduite discriminatoire énoncée dans cet article. La jurisprudence du Conseil, exposée ci-dessus, indique clairement qu'il s'agit là de tous les facteurs que le Conseil prend en considération dans toutes les plaintes de manquement au devoir de représentation juste, comme il l'a fait en l'espèce.

[31] En outre, il est inapproprié de laisser entendre qu'une décision rejetant une plainte de manquement au devoir de représentation juste signifie l'approbation de la conduite d'un syndicat, que ce soit tacitement ou ouvertement. Comme le Conseil l'a indiqué au paragraphe 58 de la décision *Vilven 587*, même s'il n'a pu conclure qu'il y avait eu violation de l'article 37 du *Code*, le Conseil n'a nullement approuvé le traitement que le syndicat avait réservé aux requérants au cours de la période en question et était en fait d'avis que celui-ci méritait une sévère réprobation.

[32] Pour toutes ces raisons, le Conseil conclut que la demande des requérants visant le réexamen de la décision *Vilven 587* est sans fondement. La demande est donc rejetée.

[33] Il s'agit d'une décision unanime du Conseil.

Traduction

Elizabeth MacPherson
Présidente

Patrick Heinke
Membre

Daniel Charbonneau
Membre